

**PERAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENYELENGGARAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI KAB. INDRAGIRI HULU**

OGI MARDIANSYAH
Email : ogi_mardiansyah@yahoo.com
Pembimbing : Dr. H. Ali Yusri, MS

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Worker or laborer is quite important corporate asset, but in fact often the things that can cause industrial relations problems such as lack of remuneration, termination of employment, and so on. Therefore, the local government through establishing government agencies related to the Social Service Manpower Indragiri Hulu acts as a mediator organization of industrial relations should be able to play an active role in helping to resolve the existing problems in Indragiri Hulu. To determine the role of the Social Department of Manpower and Transmigration as the organization of industrial relations in Indragiri Hulu, the authors conducted a study entitled "The Role of Social Service Manpower and Transmigration in the Implementation of Industrial Relations in the district. Inhu".

This type of research is a qualitative study, which was conducted at the Department of Manpower and Transmigration Social District. Inhu, then for the analysis techniques presented the data in the form of exposure or overview of the findings of the field in the form of data and information on interviews, documentation based on existing conditions. Based on the research that has been conducted to conclude that the Social Service Manpower his best role as mediator implementation in industrial relations, but there are several factors inhibiting the role of the Social Department of Manpower and Transmigration as a mediator implementation of industrial relations, namely: (a) There is still a lack of awareness and responsibility of the company (b) the lack of compliance by the disputing parties to the negotiation plan established mediators (c) lack of understanding and comprehension of the rush (d) lack of adequate personnel resources assigned as mediator functional employees.

Keywords: Role, Organization, Mediators

PENDAHULUAN

Pembangunan yang tengah digalakkan oleh bangsa indonesia tidak dapat terlepas dari pelaksanaan

pembangunan daerah. Oleh karena itu pembangunan nasional merupakan wujud nyata dari pembangunan daerah, dan untuk

lebih meningkatkan pelaksanaan pembangunan dari berbagai sektor maka pemerintah daerah di lengkapi Unsur-Unsur pelaksanaan teknis penyelenggara pemerintah yang berupa Dinas-Dinas daerah. Namun pembangunan tersebut akan berjalan dan terkendali sesuai dengan perencanaan yang di buat jika adanya usaha dari pemerintah daerah dan didukung dengan adanya kebijaksanaan dari unsur-unsur pemerintahan yang baik (good governance) dalam pelaksanaan teknis pemerintah daerah yang tepat sebagaimana Ndraha mendefinisikan arti pemerintah adalah orang yang berwenang memproses pelayanan publik dan berkewajiban memproses pelayanan sipil bagi setiap orang yang melakukan hubungan pemerintahan, sehingga setiap anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya pada saat di perlukan sesuai dengan tuntutan yang diperintah(**Ndraha, 2003 : 6**).

Dalam menyelenggarakan pemerintah daerah sesuai dengan undang-undang No 32 tahun 2004 disebutkan bahwa pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan , pelayanan pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem negara kesatuan republik indonesia. Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ini di tentukan menjadi urusan pemerintah. Dalam good governance pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip negara kesatuan.

Pemerintah daerah dalam konteks good governance sangat berperan mampu

dalam menyelesaikan segala masalah masyarakat di daerah nya, karena esensi dari good governance tatanan yang baik dan bersih dalam menjaga dan mampu mengangkat kesejahteraan masyarakatnya dengan menyelesaikan segala persoalan yang ada di tengah masyarakat, termasuk penyelesaian konflik antara buruh dengan pengusaha yang terjadi di daerah.

Saat ini permasalahan tentang hubungan industrial makin sering di perbincangkan, dan berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha sering kali terjadi. Hal ini di sebabkan selain masalah upah,phk maupun masalah-masalah yang terkait dengan kesejahteraan pekerja atau buruh lainnya. Guna mengantisipasi konflik antara buruh dengan pengusaha sebagaimana yang diatur dalam undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Dengan hal ini dalam good governance dapat menciptakan lingkungan pemerintahan yang baik pada sektor industrial dengan menghubungkan pada dinas terkait yang berhubungan pada sektor ketenagakerjaan dimana dengan memiliki hak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kabupaten inhu mengacu berdasarkan undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Sementara tugas dan fungsi dinas tenaga di atur Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 7 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, bahwa Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan azas otonomi dan pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut pada ayat (1) pada pasal ini, Dinas sosial, Tenaga Kerja

dan Transmigasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan di bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi serta pelayanan umum.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
4. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas serta untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif yakni memaparkan hasil pengamatan di lapangan apa adanya yang bertujuan untuk mengetahui tujuan dari penelitian. Penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan fenomena yang di teliti.

Sehingga yang penulis teliti yaitu mengenai hubungan industrial dalam konteks good governance agar dalam penelitian tidak terjadi perselisihan dalam hubungan industrial. Sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam lingkungan usaha/industri pasti ada kalanya perselisihan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan bersama yang telah dibuat oleh kedua belah pihak. Dari konflik tersebut maka dalam undang-undang No.2 tahun 2004 menjelaskan prosedur penyelesaian yang dilaksanakan oleh dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi selaku lembaga mediator (pihak ketiga yang netral) yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

1.4. Kerangka Teori

1. Teori Studi ini menggunakan analisis implementasi kebijakan, namun secara umum akan diuraikan mengenai-mengenai teori kebijakan publik dan secara khusus sebagai tools of analize akan diuraikan teori implentasi kebijakan dan teori peran institusi. Penjabaran ini tentunya bertujuan sinkronisasi antara masalah penelitian nantiya. Istilah ‘kebijakan’ dalam bahasa inggris ‘*policy*’ yang berasal dari bahasa latin, yaitu kata polis yang artinya community atau paguyuban (persekutuan) hidup manusia, masyarakat atau city (negara kota). Secara etimologis, istilah policy (kebijakan) berasal dari bahasa yunani dan sangsekerta adalah ‘*polis*’ (negara-kota) dan *pur* (kota) yang dikembangkan sedangkan dalam bahasa latin menjadi “*politia*” (negara) dan akhirnya dalam bahasa inggris pertengahan “*policie*” yang menangani masalah-masalah publik atau administrasi pemerintahan. (William N Dunn, 2003:51)

Menurut Anderson (Dalam Abidin, 2002:39) ada beberapa ciri dari kebijakan yaitu :

1. Kebijakan harus ada tujuan
2. Kebijakan tidak berdiri sendiri dan terpisah dari kebijakan lain
3. Kebijakan adalah apa yang dilakukan oleh pemerintahan
4. Kebijakan harus di dasarkan pada hukum.

2. Teori Good Governance

Governance berasal dari bahasa perancis kuno yaitu “*gouvernance*” yang berarti pengendalian atau kontrol dan suatu keadaan dalam kondisi terkendali, secara istila pengertian good governance dapat ditinjau dari 2 segi yang berbeda, yaitu good government governance dan good corporate governance. Good government

governance dilihat dari sudut pandang pemerintah sedangkan corporate governance dilihat dari sudut pandang korporasi atau perusahaan swasta.

3. Teori management sumber daya manusia

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Inhu, berkaitan dengan perannya sebagai lembaga mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Alasan pengambilan wilayah Kab.Inhu tepatnya di rengat adalah berdasarkan fenomena yang ada tentang peranan lembaga dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum terlaksana dengan sebaik mungkin ini sangat berbalik arah dengan sistem pemerintahan good governance dimana tatanan yang baik harus menjalankan fungsinya sebaik mungkin. Kab. Inhu banyak memunculkan perusahaan yang bergerak di sektor industri seperti perdagangan jasa, transportasi, dan lain-lain.

1.8.3 Jenis Dan sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden melalui wawancara dan dokumentasi, dalam penelitian ini data primer berupa data yang di peroleh dari narasumber langsung yaitu kepala dinas dan kepala seksi bagian industrial Dinas Social Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.inhu, Provinsi Riau.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh melalui instansi pemerintahan, Dokumen-Dokumen, Buku-Buku dari hasil penelitian terdahulu, data-data yang tersedia di kantor lembaga Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan sumber lainnya yang diperoleh dari kantor Dinas Social Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Inhu, Provinsi Riau.

1.8.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.Tanpa

mengetahui teknik pengambilan data, maka penelitian ini tidak mendapatkan data yang mengetahui standar yang ditetapkan **Sugiono (2007:67)**. Adapun pengambilan data yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung kepada responden atau kepala dinas social tenaga kerja dan transmigrasi melalui kasi industrial dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang diperlukan untuk mendapatkan jawaban sesuai dengan masalah yang diteliti. Menurut **Moleong(2007:89)** mendeskripsikan wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara interview yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Data yang dibutuhkan dalam teknik wawancara ini meliputi :nama,umur,tingkat pendidikan dan jabatan. Teknik ini dimaksudkan agar peneliti mampu mengeksplorasi data dari informan yang bersifat nilai, makna dan pemahaman.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara menghimpun data sekunder yang telah di publikasikan oleh lembaga-lembaga yang terkait dalam penelitian ini.

1.8.5 Analisis data

Karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka untuk teknik analisis disajikan data dalam bentuk paparan atau gambaran dari temuan-temuan lapangan baik berupa data dan informasi hasil wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya berdasarkan kondisi yang ada. Data dikumpulkan dan diklarifikasikan menurut jenisnya, kemudian data diolah dan diuraikan serta diberikan pembahasan secara deskriptif analisi

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial Secara Bipartit dan Tripartit

Keberhasilan penerapan suatu kebijakan dalam penyelenggaraan suatu pemerintahan serta pelayanan publik kepada masyarakat adalah sangat penting demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kebijakan yang cukup penting di terapkan adalah kebijakan pemerintah tentang pelayanan dibidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan ini merupakan kegiatan pemerintahan yang cukup penting dalam rangka mengatasi atau menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan majikan atau perusahaan.

Kegiatan pelayanan ketenagakerjaan adalah salah satu kegiatan pemerintah yang antara lain adalah penanggulangan masalah perselisihan hubungan industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), pembayaran gaji dibawah UMK, PHK sepihak dan sebagainya.

Diantara pemutusan hubungan kerja maupun sepihak dan pembayaran dibawah upah minimum kabupaten sehingga yang terjadi seringkali mengakibatkan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja. Penyebab terjadi perselisihan ini kemungkinan adalah karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai prosedur kerja. Ketidak sesuaian pendapat inilah pihak pekerja tidak dapat menerima alasan dari pihak perusahaan.

Oleh sebab itu, pihak pemerintah dituntut berperan aktif untuk mengatasi masalah ini. Salah satu upaya yang telah dilakukan pemerintah adalah menetapkan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor

2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar hubungan industrial antara pihak pekerja dan pihak pengusaha serta pemerintah dapat terjalin dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut pemerintah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transportsai menganjurkan kepada para pihak yang bersengketa untuk berunding secara bipartit terlebih dahulu. Jika kedua belah pihak, buruh atau karyawan dan serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan belum dapat mencapai kesepakatan, maka upaya selanjutnya melalui perundingan mediasi.

Seperti halnya pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Inhu, sebagai perangkat daerah kota Rengat yang mana salah satu tugasnya dibidang ketenagakerjaan adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, telah berupaya untuk memeberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada para pihak yang bersengketa, maupun kepada masyarakat daerah setempat pada umumnya, khususnya mengenai perselisihan industrial.

Untuk menganalisis tentang peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan transmigrasi sebagai Penyelenggaraan dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kabupaten Indragiri Hulu, maka penulis telah melakukan penelitian dengan cara wawancara dan dokumentasi kepada responden terpilih mengenai peran Dinas tersebut, adapun hasil tanggapan dan uraian nyadipaparkan sebagai berikut :

3. 1.1 Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah upaya awal yang dapat dilakukan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara buruh atau karyawan atau

serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan atau pengusaha. Upaya perundingan bipartit sangat dianjurkan, karena perundingan ini lebih sederhana dan penyelesaian dapat diselesaikan melalui musyawarah antara kedua belah pihak yang bersengketa

Dalam perundingan biapartit tersebut peran pemerintah daerah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transportasi adalah mendorong para pihak yang bersengketa untuk berunding guna penyelesaian pertikaian yang terjadi. Pihak Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transportasi berupaya mendorong agar kedua belah pihak yang bertikai bertemu untuk musyawarah permasalahan perselisihan, dan memfasilitasi agar terwujudkan kelancaran dalam perundingan tersebut, serta memberikan saran dan masukan yang dapat memberikan pencerahan terhadap permasalahan persengketaan yang dihadapi.

Untuk melihat pelaksanaan kegiatan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas sosial Tenaga kerja dan transmigrasi telah melakukan 3 penilaian, yakni :

- Mendorong para pihak untuk berunding
- Memfasilitasi perundingan Bipartit
- Memberikan saran dan masukan untuk kelancaran perundingan Bipartit

3.1.1.1 Mendorong Para Pihak Untuk Berunding

Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transportasi, sebagai perangkat daerah yang bertugas di bidang ketenagakerjaan, sangat diharapkan dapat berperan aktif didalam penyelesaian masalah-masalah

yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk itu, Dinas sosial Tenaga Kerja dan Transportasi Kabupaten Indragiri Hulu dituntut untuk dapat mendorong para pihak yang bersengketa melakukan perundingan secara Bipartit terlebih dahulu, sebelum diselesaikan dalam perundingan pada tingkat yang lebih tinggi.

Untuk mengetahui peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hulu dalam mendorong para pihak yang bersengketa untuk berunding, maka dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan kepala Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, Drs. Kuwat Widiyanto, dan melalui Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, Sutrisno, SS. MH, menyatakan bahwa :

“Tim mediator Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu pada hakekatnya menginginkan agar kedua belah pihak yang berselisih dapat melakukan musyawarah secara bipartit terlebih dahulu sebelum menggunakan cara mediasi. Hal ini sangat penting dalam upaya mencapai penyelesaian secara damai antara kedua belah pihak. Untuk pihak mediator selalu berupaya untuk mendorong kedua belah pihak untuk berunding dan mencapai penyelesaian yang saling menguntungkan kedua belah pihak”. (Wawancara tanggal 3 November 2014, pukul 10:35 Wib)

Namun dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak pekerja atau buruh yang ada disalah satu Kabupaten Indragiri Hulu tersebut menjelaskan sebagai berikut :

“Dinas sosial tenaga kerja dan Transmigrasi sebagai perangkat daerah yang bertugas dibidang pengawasan ketenagakerjaan memang telah cukup

berperan dalam mendorong para pihak yang bersengketa untuk merundingkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Akan tetapi dikarenakan pihak Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi kadang-kadang kurang menanggapi, sehingga pelaksanaan perundingan untuk penyelesaian perselisihan membutuhkan waktu yang cukup panjang”. (Wawancara Tanggal 3 november 2014, pukul 14:30)

Berdasarkan tanggapan dari para responden diatas, menunjukkan bahwa pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi selalu berupaya berperan dan mendorong para pihak untuk melakukan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hulu.

3.1.1.2 Memberikan Saran Masukan Untuk Kelancaran Perundingan Bipartit

Dalam pelaksanaan perundingan bipartit antara buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan pihak manajemen perusahaan pengusaha tentunya sangat dibutuhkan adanya saran dan masukan dari pihak Dinas Sosial tenaga kerja dan Transmigrasi sebagai perangkat daerah yang berfungsi sebagai mediator dalam membantu penyelesaian hubungan industrial yang terjadi. Saran dan masukan yang dapat diberikan pihak mediator tersebut antara lain adalah menyarankan kepada pihak perusahaan untuk memenuhi hak-hak normatif karyawan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan juga menyarankan kepada pihak buruh atau karyawan agar tidak menuntut melebihi hak-hak normatifnya.

Untuk mengetahui peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu dalam memberikan saran dan masukan untuk kelancaran perundingan Bipartit dalam penyelesaian

sengketa hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hulu, maka penulis telah melakukan wawancara dengan kepala seksi hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, Sutrisno, SS. MH yang menyatakan bahwa :

“Pihak Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu selalu berupaya secara maksimal memberikan saran dan masukan yang dianggap perlu untuk kelancaran perundingan Bipartit dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial antara buruh dan karyawan dengan manajemen perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Namun adakala saran dan masukan tersebut tidak sepenuhnya dapat diterima para pihak yang bersengketa sehingga perundingan belum dapat mencapai kesepakatan”. (Wawancara Tanggal 3 november 2014, pukul 10:40 Wib)

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pekerja atau buruh perusahaan terpilih yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu, bapak Rosmedi, menyatakan bahwa :

“Dinas tenaga kerja telah cukup berperan dalam memberikan saran dan masukan untuk kelancaran perundingan Bipartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dikarenakan pihak Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi selalu berupaya untuk menciptakan suasana yang kondusif untuk tercapainya kesepakatan antara pihak buruh atau karyawan dengan perusahaan”. (Wawancara Tanggal 4 november 2014, pukul 13:30 Wib)

Dari analisis data dan hasil wawancara dengan kepala Dinas dan tim mediator Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu serta responden terpilih dari perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa peranan Dinas Sosial Tenaga kerja telah memberikan saran dan masukan untuk kelancaran perundingan Bipartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dikategorikan dengan baik.

3.1.1.3 Memfasilitasi Perundingan Bipartit

Sebagai perangkat daerah yang bertugas menangani masalah ketenagakerjaan, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga berkewajiban untuk memfasilitasi agar terwujud perundingan Bipartit antara pihak buruh atau karyawan atau serikat pekerja dengan pihak manajemen perusahaan atau pengusaha. Dalam memfasilitasi berlangsungnya perundingan Bipartit tersebut, maka pihak Disnakertrans menganjurkan para pihak membuat risalah perundingan dan menyediakan sarana tempat berlangsungnya perundingan, dan memberikan petunjuk jika perundingan Bipartit tidak memperoleh kesepakatan.

Untuk mengetahui peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu, penulis telah melakukan hasil wawancara dengan tim mediator hubungan Industrial yang menyatakan bahwa :

“Pihak Disnakertrans pada dasarnya selalu berupaya secara maksimal dalam memfasilitasi para pihak yang bersengketa antara buruh atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu untuk melaksanakan perundingan Bipartit, antara lain dengan

menyediakan sarana dan tempat perundingan dan petunjuk-petunjuk yang diperlukan demi kelancaran perundingan yang sedang bersengketa”. (Wawancara Tanggal 5 November 2014, Pukul 09:30 Wib)

Sedangkan menurut wawancara dengan pihak pekerja perusahaan yang terpilih sebagai responden, Rosmedi, menyatakan sebagai berikut :

“Pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui tim mediator memang cukup berperan dalam memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk melaksanakan perundingan Bipartit. Hal ini dikarenakan pihak Dinas Sosial Tenaga kerja selalu memfasilitasi pelaksanaan perundingan Bipartit dengan menyediakan sarana tempat dan memberikan petunjuk yang dibutuhkan kepada para pihak yang bersengketa”. (Wawancara Tanggal 5 November 2014, pukul 14:15 Wib)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Tim Mediator Disnakertrans Kabupaten Inhu, dapat disimpulkan bahwa peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu dalam memfasilitasi perundingan antara buruh atau karyawan da pihak pekerja perusahaan tersebut dikategorikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Tim mediator yang selalu mendukung segala upaya kedua belah pihak untuk melaksanakan perundingan tersebut.

3.1.2 Perundingan Tripartit

Perundingan Tripartit adalah perundingan antara para pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan

industrial dengan difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral. Perundingan tripartit bisa melalui dari cara berikut ini :

3.1.2.1 Mediasi

Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral

Untuk mengetahui peranan pelaksanaan perundingan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hulu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan melalui cara yang meliputi pemanggilan para pihak yang bersengketa, persiapan perundingan, serta memberikan saran dan masukan dalam perundingan mediasi.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tanggapan bab di atas dapat disimpulkan bahwa peranan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu telah berperan sebagai mediator dalam penyelenggaraan hubungan industrial di Kab. Inhu

2. Upaya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai mediator dalam mengatasi hambatan tugas dan fungsinya terhadap penyelenggaraan hubungan industrial adalah :

- a. meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pegawai fungsional yang ditugaskan sebagai mediator melalui program

pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- b. meningkatkan ketersediaan fasilitas atau sarana dan prasarana yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan mediasi penyelesaian yang terjadi.
- c. Melakukan sosialisasi tentang peraturan dan perundang-undangan yang berlaku sehubungan dengan penyelenggaraan hubungan industrial kepada masyarakat luas pada umumnya, dan kepada tenaga kerja khususnya.

SARAN

1. proses mediasi dalam penyelenggaraan hubungan industrial dapat terlaksana sebagaimana yang ditetapkan dalam undang-undang dan peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai mediator dalam penyelenggaraan hubungan industrial dapat lebih ditingkatkan dimasa mendatang, maka disarankan :

- a. Kepada pihak buruh atau karyawan atau serikat kerja diperusahaan, agar menerima usul atau saran dan anjuran yang diberikan pihak mediator penyelenggaraan hubungan industrial, serta mematuhi segala ketentuan tentang persyaratan yang ditetapkan oleh pihak mediator penyelenggaraan hubungan industrial.
- b. Kepada pihak manajemen perusahaan atau pengusaha agar dapat menunjukan

sikap yang kooperatif untuk mendukung terlaksananya proses mediasi bagi setiap penyelenggaraan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan dan dapat mematuhi segala ketentuan tentang persyaratan yang dibuat oleh pihak mediator Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kab. Inhu

2. Kepada Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kab. Inhu agar senantiasa meningkatkan ketersediaan fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses persidangan mediasi bagi penyelenggaraan hubungan industrial dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari pada pegawai fungsional mediator yang ditunjuk untuk menyelesaikan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui pelayanan mediasi dan Kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu harus senantiasa bersikap proaktif untuk melakukan pengawasan dan pembinaan hubungan industrial antara pihak pekerja atau buruh dan manajemen perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini . 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Raja Garfindo Persada.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Sugiono, 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Ugo, Pujiyo. 2011. *Hukum acara penyelesaian hubungan industrial*, Jakarta: Sinar Grafika.

Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. RemajaRosdakarya: Bandung.

Margono S. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*. PT. RienaCipta: Jakarta.

Ugo,Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta :SinarGrafica.

Ndraha, taliziduhu. 1987. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, jakarta, bina cipta.

Nawawi. 2000:97. Dalam Teori ESDM.

Dunn, Wiliam N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gadjah mada University Press.

Abidin, Zaid Zainal. 2002. *Kebijakan Publik*. Jakarta : yayasan pancur sawah.

Farrar, 2001, dalam buku Syakhroza.2005 : good governance

Henslin, M James. 2007. *Sosiologi dengan PendekatanMembumi*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Siagian, P. Sondang. 2003. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Surbakti, Ramlan. 1992. *Memahami Ilmu Politik* Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

A. Dokumentasi

_____.Undang-undang No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

_____.Undang-undang no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

_____.Undang-Undangnomor 32 tahun 2004 tentangotonomidaerah

_____. Undang-UndangperdaInhutahun 2002 tentangpenempatantenagakerja local.

_____. Perda nomor 13 tahun 2008 Tentang Perincian Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas, Daerah Kab. Inhu.

C. Internet

<http://www.inhukab.go.id/node/52>

<http://www.inhukab.go.id/node/54>

<http://www.inhukab.go.id/content/visi-dan-misi>

<http://www.inhukab.go.id/node/32>

www.shelmi.wordpress.com

<https://goenable.wordpress.com/tag/teori-manajemen-sumber-daya-manusia/>

D. Jurnal

Kebijakan dan manajemen publik volume 1/1/january 2013